

PENGARUH FASILITAS KERJA, SEMANGAT KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR KECAMATAN TANJUNGBALAI UTARAKOTA TANJUNGBALAI

Sumihar Br. Sirait¹, Normansyah²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran

Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. Berdasarkan Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan hasil sebesar 0.000. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.307. Hal ini berarti 30,7 % menunjukkan bahwa variasi naik turunnya Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja. Sedangkan hasil uji t diketahui bahwa hasil penelitian untuk Fasilitas Kerja menunjukkan nilai signifikan 0,002 yang berarti ada pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Semangat Kerja menunjukkan nilai signifikan 0,006 yang berarti ada pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Pengalaman Kerja menunjukkan nilai signifikan 0,125 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata kunci : Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Kerja.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik adalah kunci sukses berjalannya suatu organisasi. Sebab bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedia dana saja, akan tetapi faktor manusia, kemampuan manusia, potensi manusia itu sendiri juga merupakan faktor yang terpenting agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Suatu organisasi, pegawai merupakan aset terpenting dalam tercapainya tujuan organisasi, pegawai diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas dalam suatu organisasi.

Tentunya Intansi pemerintahan yang terkait yaitu Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai para pegawainya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pemerintah sehingga dapat berdampak kepada hasil yang membuat kinerja pegawai menjadi baik. Saat ini Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai merupakan pelayan publik yang siap membantu masyarakat demi visi dan misi pemerintah yaitu Kota Tanjungbalai agar lebih baik lagi. Sehingga dapat menjadi organisasi yang berkinerja tinggi dan berkembang dengan baik serta memiliki nilai tambah pelayanan bagi masyarakat. Berdasarkan uraian diatas, penulis membahas fenomena dan mengangkat judul penelitian tersebut dikarenakan penulis merupakan seorang pegawai yang tentunya sangat menginginkan fasilitas kerja

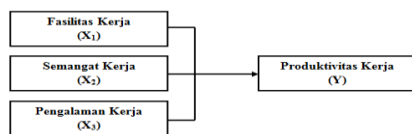
yang lengkap, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan pengalaman kerja yang dimiliki sebagai bentuk peningkatan produktivitas kerja demi pencapaian organisasi atau instansi yang diinginkan. Dengan demikian penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai”**.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan pondasi utama yang dimana sepenuhnya proyek penelitian itu ditunjukkan, tentunya hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang logis diterangkan, dikolaborasi, dan dikembangkan dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses observasi, wawancara dan survei literature (Kuncoro, 2009).

Hubungan dari keempat variabel tersebut digambarkan melalui diagram kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis yaitu suatu kesimpulan, pendapat, atau jawaban dari suatu masalah yang hanya bersifat sementara (Margono, 2004:80). Adapun hipotesis yang dikemukakan sebagai jawaban sementara dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

H : Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada

Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiono (2016:42) penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian dengan memperoleh data dalam bentuk angka. Maka, penelitian kuantitatif merupakan metode analisis dengan melakukan pengitungan dari data-data yang bersifat pembuktian dari suatu masalah.

Adapun tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menggunakan apakah ada pengaruh dari variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana dalam penelitian ini dilakukan dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.

3.1.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Yang dimana penelitian deskriptif kuantitatif dilakukan untuk mendeskripsikan suatu peristiwa, gejala, dan kejadian yang terjadi secara sistematis, akurat, dan faktual. Pada penelitian ini, penulis berusaha mendeskripsikan peristiwa yang menjadi pusat penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap suatu peristiwa tersebut.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. Sedangkan waktu penelitian dan penyelesaian skripsi ini dimulai pada bulan Mei sampai dengan bulan September 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah semua hasil nilai perhitungan maupun pengukuran baik kuantitatif maupun kualitatif, dan karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas sedangkan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 49 orang ASN di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai sebagai responden.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang memberikan keterangan dari suatu data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Anggoro, 2008:43). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (ASN) dilingkungan Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai yang berjumlah 49 pegawai. Yang terdiri dari 36 ASN dari 5 Kelurahan di Kecamatan Tanjungbalai Utara, dan 13 ASN dari Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian yaitu, variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat:

- a. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat didalam hal ini Fasilitas Kerja

(X₁), Semangat Kerja (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃).

- b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas dalam hal ini Produktivitas Kerja (Y).

3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

• Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2016).

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20.0, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r hitung $> r$ tabel). Dimana r tabel dengan menggunakan rumus $df = n - 2$.

• Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi skala pengukuran. Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Berapa kalipun diambil, datanya tetap sama (Arikunto, 2002). Untuk pengujian reliabilitas skala pengukuran, maka variabel akan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* diatas nilai batas reliabilitas yaitu 0,60. Jika nilai reliabilitasnya dibawah 0,60 maka variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel demikian sebaliknya.

3.6 Pengujian Hipotesis

• Uji-F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan

(serempak) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

(Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh secara serempak terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai).

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

(Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh secara serempak terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada $\alpha=5\%$

Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima pada H_1 ditolak, pada $\alpha=5\%$

• Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji-t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1, b_2, b_3, = 0$$

(Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai).

$$H_2 : b_1, b_2, b_3, \neq 0$$

(Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima ($\alpha = 5\%$)

Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak ($\alpha = 5\%$)

• Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011:87). Nilai koefisien determinasi antara 0–1.

Jika R^2 yang diperhitungkan mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila $R^2 = 1$, maka model regresi dapat di jelaskan 100% variasi terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

Dasar pengambilan keputusan:

Bila $R^2 > 0,5$ dikatakan baik atau akurat.

Bila $R^2 = 0,5$ dikatakan sedang.

Bila $R^2 < 0,5$ dikatakan kurang.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

• Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	
Valid	30 s/d 35 Tahun	12	24.5
	36 s/d 40 Tahun	21	42.9
	>41 Tahun	16	32.7
	Total	49	100.0

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 , dapat diketahui bahwa Pegawai ASN Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai , yang menjadi responden dengan usia 30 s/d 35 tahun sebanyak (12 orang) 24,5 %, usia 36 s/d 40 tahun sebanyak (21 orang) 42,9 %, dan > 41 tahun sebanyak (16 orang) 32,7 %.

• Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki-Laki	26	53.1
Perempuan	23	46.9
Total	49	100.0

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa Pegawai ASN Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai yang paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah (26 orang) 53,1 %, sedangkan perempuan sebanyak (23 orang) 46,9 %.

• Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid D3	6	12.2
S1	42	85.7
S2	1	2.0
Total	49	100.0

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah 6 responden (12,2 %) D3, 42 responden (85,7 %) S1, dan 1 responden (2 %) S2.

• Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent
Valid 5 s/d 10 Tahun	14	28.6
10 s/d 15 Tahun	20	40.8
>15 Tahun	15	30.6
Total	49	100.0

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah 5 s/d 10 tahun sebanyak (14 orang) 28,6 %, 11 s/d 15 tahun sebanyak (20 orang) 40,8 %, dan >16 tahun sebanyak (15 orang) 30,6 %.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Uji Validitas

• Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Hasil uji validitas instrumen variabel Fasilitas Kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Item	Keterangan
Peringkat pengoperasian fasilitas memberikan kemudahan dalam penggunaannya	0,453	0,2816	Valid
Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah	0,587	0,2816	Valid
Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	0,570	0,2816	Valid
Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan	0,726	0,2816	Valid
Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0,760	0,2816	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 49 responden, dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2816). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Fasilitas Kerja (X₁) yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

• Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)

Hasil uji validitas instrumen variabel Semangat Kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Item	Keterangan
Rakan kerja yang baik saling membantu dapat meningkatkan semangat kerja pegawai	0,651	0,2816	Valid
Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar	0,738	0,2816	Valid
Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai	0,584	0,2816	Valid
Kondisi pekerjaan pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi	0,630	0,2816	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 49 responden, dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2816). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Semangat Kerja (X₂) yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

• Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Hasil uji validitas instrumen variabel Pengalaman Kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Item	Keterangan
Pengalaman kerja memudahkan pegawai dalam bekerja	0,666	0,2816	Valid
Pegawai dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh kantor	0,607	0,2816	Valid
Pegawai mempunyai pengetahuan yang memadai dalam bekerja	0,500	0,2816	Valid
Pengalaman kerja dapat membantu pegawai mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja	0,710	0,2816	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 49 responden, dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2816). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Pengalaman Kerja (X_3) yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

• Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji validitas instrumen variabel Pengalaman Kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Tabel	Keterangan
Pegawai mampu bekerja sesuai dengan instruksi	0,658	0,2816	Valid
Pegawai mempunyai keahlian sesuai bidangnya dalam bekerja	0,745	0,2816	Valid
Pegawai mempunyai jiwa kreativitas dan inovatif dalam bekerja	0,656	0,2816	Valid
Saya sering mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan	0,716	0,2816	Valid
Saya lebih mengutamakan kepentingan kantor dari pada kepentingan pribadi atau golongan	0,540	0,2816	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 49 responden, dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2816). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Produktivitas Kerja (Y) yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika suatu jawaban responden atau seseorang terhadap pernyataan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang dihasilkan dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,820	5	Reliabel
Semangat Kerja	0,823	4	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,805	4	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,789	5	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* $> (0,60)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang variabel penelitian seperti Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah reliabel. Sehingga seluruh item layak dipergunakan dalam penelitian.

4.3.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

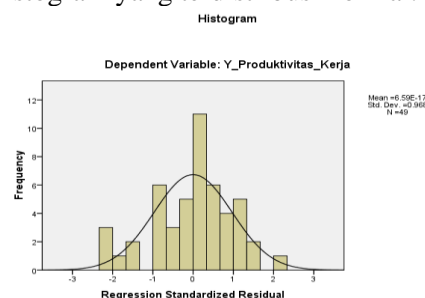
• Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) mempunyai distribusi normal atau tidak. Yang dimana distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plitting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi dan residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

• Uji Grafik

a. Hasil Grafik Histogram

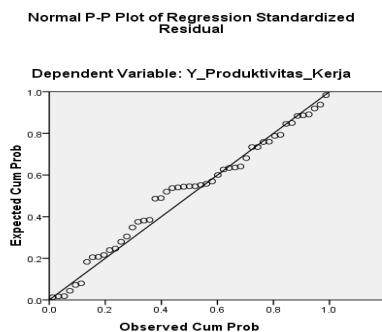
Suatu data yang dikatakan baik apabila data tersebut memiliki pola yang berdistribusi secara normal yaitu tidak melenceng ke kanan dan ke kiri. Berikut ini terdapat grafik histogram yang terdistribusi normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram
Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

b. Hasil Uji P-Plot

Uji normalitas data dengan melihat cara lain yaitu dengan melihat grafik *p-p plot of regression standardized residual*. Apabila garis tersebut menggambarkan suatu data sesungguhnya mengikuti garis diagonal, maka data residual terdistribusi secara normal. Berikut ini terdapat grafik *p-p plot of regression standardized residual* yang terdistribusi secara normal.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

4.4. Uji Statistik

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45687438
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.049
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.932
Asymp. Sig. (2-tailed)		.493

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 uji normalitas atau Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil uji normalitas disesuaikan dengan Asymp. Signifikan (2-tailed) dengan nilai sebesar 0,493 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) dengan variabel bebasnya yaitu Fasilitas Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3).

4.5. Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari setiap nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang besar pada variabel-variabel bebasnya yang dapat dijelaskan oleh variabel terikat. *Tolerance* merupakan untuk mengukur variabilitas variabel bebas yang dipilih tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak akan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.16
Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Fasilitas_Kerja	.919	1.088
	X2_Semangat_Kerja	.958	1.044
	X3_Pengalaman_Kerja	.953	1.049

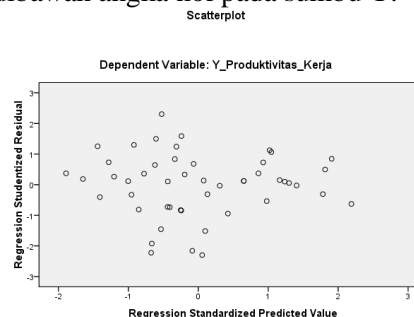
a. Dependent Variable: Y_Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2020)

Pada tabel di atas dapat dilihat semua nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 . Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

• Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan grafik maupun analisis statistik. Melalui analisis grafik tersebut, maka suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber Hasil Penelitian Diolah (2020)

Pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas

dapat menunjukan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y.

- **Hasil Uji Hipotesis**
- **Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Pengujian terhadap variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dan dilakukan dengan uji F dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.465	3	52.155	8.100	.000 ^b
Residual	289.739	45	6.439		
Total	446.204	48			

a. Predictors: (Constant), X3_Pengalaman_Kerja, X2_Semangat_Kerja, X1_Fasilitas_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian Diolah
(2020)

- **Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Dengan menggunakan tingkat signifikan ($<5\%$), maka :
Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima ($\alpha = 5\%$)
Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak ($\alpha = 5\%$).

Pengujian terhadap variabel bebas dan variabel terikat secara Parsial dilakukan dengan uji t dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.19 :

Tabel 4.19
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.663	4.163		.159	.874
X1_Fasilitas_Kerja	.424	.131	.405	3.229	.002
X2_Semangat_Kerja	.437	.153	.351	2.858	.006
X3_Pengalaman_Kerja	.241	.154	.192	1.564	.129

a. Dependent Variable: Y_Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian Diolah
(2020)

- **Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Jika koefisien determinasi semakin mendekati 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan

koefisien determinasi mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20
Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.307	2.53745

a. Predictors: (Constant), X3_Pengalaman_Kerja, X2_Semangat_Kerja, X1_Fasilitas_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian Diolah
(2020)

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai . Hal ini disimpulkan dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang mana t_{hitung} (3,229) $> t_{tabel}$ (2,01410) dan profitabilitas (sig) (0,002 $<$ 0,05).
2. Variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. Hal ini disimpulkan dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang mana t_{hitung} (2,858) $> t_{tabel}$ (2,01410) dan profitabilitas (sig) (0,006 $<$ 0,05).
3. Variabel Pengalaman Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. Hal ini disimpulkan dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang mana t_{hitung} (0,1564) $< t_{tabel}$ (2,01410)

dan profitabilitas (sig) ($0,125 > 0,05$).

4. Fasilitas Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai, yang mana dari hasil uji hipotesis dengan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,100 > 2,81$ dan Probabilitas (Sig) ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)). Pengaruh simultan tersebut diketahui dari Koefisien Determinasi (R^2) yaitu sebesar 30,7 %. Hal ini berarti 30,7 % peningkatan Produktivitas Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 69,3 % disebabkan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini antara lain yaitu:

1. Fasilitas Kerja dalam bekerja merupakan suatu faktor pendukung dalam bekerja. Hendaknya kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai memiliki fasilitas yang mendukung untuk pencapaian kerja yang diharapkan.
2. Semangat Kerja setiap pegawai merupakan salah satu faktor kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, tentunya semangat kerja menjadi acuan agar suatu pencapaian kerja

setiap pegawai dapat terealisasi.

3. Pengalaman Kerja yang baik, hal ini dapat menjadikan salah satu faktor dalam meningkatkan Produktivitas Kerja untuk setiap target yang telah ditetapkan oleh instansi. Semakin lama memiliki pengalaman kerja, maka semakin baik produktivitas kerjanya.
4. Pihak pimpinan di instansi terkait, hendaknya senantiasa berupaya membina dan meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam membina dan meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai antara lain yaitu: dengan cara menerapkan Fasilitas Kerja yang mendukung, Semangat Kerja yang dapat mendukung pegawai untuk bekerja lebih produktif, serta Pengalaman Kerja yang baik akan meningkatkan setiap target yang telah ditetapkan oleh instansi.
5. Para pegawai di instansi terkait hendaknya juga berupaya untuk mencapai Produktivitas secara optimal. Adapun upaya yang dapat dilakukan pegawai dalam meningkatkan Produktivitasnya antara lain dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan prosedur dan ketentuan, serta mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh instansi terkait.
6. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih jeli lagi dalam mencari masalah-masalah yang akan dijadikan sebagai variabel dalam penelitian